

COVID-19

NOTE DU 5 NOVEMBRE 2020

Dans le cadre du nouveau confinement, nous vous prions de trouver ci-après les dernières informations en matière sociale.

Publication de décrets relatifs à l'activité partielle : baisse de l'indemnisation reportée au 1er janvier 2021

-Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

-Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle

Taux de l'allocation versée à l'employeur

❖ Jusqu'au 31 décembre 2020

Pour rappel, la modulation de l'allocation perçue par l'employeur selon le secteur d'activité s'est traduite par un taux fixé à 60 % dans le cas général et un taux fixé à 70 % pour les secteurs sinistrés, c'est-à-dire :

- les entreprises les plus touchées par la crise (hôtellerie-restauration, tourisme, transport aérien, sport, culture et événementiel),
- les entreprises exerçant leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs listés ci-dessus et subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires (au moins 80 %),
- les entreprises relevant de secteurs autres que ceux mentionnés dans les deux cas ci-dessus et dont l'activité principale, impliquant l'accueil du public, est interrompue totalement ou partiellement du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (à l'exception des fermetures volontaires).

Ces taux restent applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

❖ A compter du 1^{er} janvier 2021

Le taux de l'allocation sera abaissé à **36 % du salaire horaire de référence** du salarié limité à 4,5 fois le Smic horaire (abaissement du taux horaire minimal de 8,03 à 7,23 euros).

Taux de l'indemnité versée au salarié

L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié **reste fixée jusqu'au 31 décembre à 70 %** du salaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien du salaire.

Il passera à 60 % à compter du 1er janvier 2021 (le salaire de référence sera limité à 4,5 fois le Smic horaire).

Information du CSE

A partir du 1^{er} novembre, le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, doit être **informé** (et non consulté) **à l'échéance de chaque autorisation de placement en activité partielle par la Direccte**, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre

Pour rappel, l'avis du CSE pour recourir à l'activité partielle est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

La durée maximum d'autorisation d'activité partielle est limitée à 3 mois

A compter du 1^{er} janvier 2021, la durée maximale d'autorisation va être abaissée à 3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, sauf en cas de sinistres ou d'intempéries.

Pour rappel, le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises :

- Si elles sont concernées par les **arrêtés prévoyant une fermeture** ;
- Ou si elles sont **confrontées à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement** pouvant être objectivées, dans ce cas des documents comptables et factuels doivent accompagner la demande ;
- Ou s'il leur **est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires** pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière, etc.), situation devant être pareillement dûment justifiée.

Mise à jour du Protocole Sanitaire le 29 octobre 2020

Le protocole sanitaire est une nouvelle fois mis à jour suite aux annonces du Président de la République le 28 octobre.

Le télétravail devient la règle pour toutes les activités qui le permettent.

Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de **réduire les déplacements** domicile-travail et **d'aménager le temps de présence** en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail (notamment lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe).

Il n'y a plus de dérogation au port du masque dans les lieux collectifs clos.

Il faut privilégier les réunions en audio ou en visioconférence.

L'employeur doit également rappeler régulièrement les règles d'hygiène et de distanciation et informer son personnel de l'existence de l'application « TousAntiCovid ».

Les salariés devant se rendre sur leur lieu de travail doivent être munis d'un « justificatif de déplacement professionnel », téléchargeable sur le site du ministère de l'intérieur.

Il est possible de **proposer des actions de dépistage aux salariés volontaires**. Ces actions doivent être financées par l'employeur et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise_publication_29-10.pdf

Bien à vous,

Le département social